

Allegato 1

REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.1

Importo destinato alla retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. In fase di prima applicazione la quota delle risorse per le retribuzioni delle posizioni organizzative e quelle destinate all'indennità di risultato pari al 15% del totale delle risorse a disposizione (importo pari a quanto stanziato per le posizioni organizzative e alte professionalità nell'anno 2017), importo questo soggetto a riduzione secondo le disposizioni del successivo art.2;
2. In aggiunta a tale importo al titolare di posizione organizzativa potranno essere erogati gli importi previsti dal contratto (art.18 del CCNL 21/05/2018) e da specifiche disposizioni di legge secondo i vari regolamenti dell'ente;
3. La retribuzione di risultato, che a seguito del giudizio di valutazione effettuato in conformità al sistema di misurazione e valutazione dell'ente, non distribuita sarà portata in economia di bilancio;
4. La retribuzione di risultato non sarà erogata qualora si verificano anche una delle condizioni seguenti:
a) in presenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale; b) in caso di assenza superiore a sei mesi per qualsiasi causa non dipendente da cessazione per dimissioni, mobilità o pensionamento;
5. In caso di pensionamento, dimissioni o cessazione in via definitiva del dipendente la retribuzione di risultato sarà riproporzionata per il periodo di presenza purché superiore a due mesi;
6. In caso di conferimento di incarico ad interim e a valere sulla retribuzione posizione vacante risparmiata potrà essere distribuito al personale incaricato per un periodo non superiore a sei mesi una retribuzione di risultato aggiuntiva che può variare da un minimo del 15% ad un massimo del 25%. In mancanza della quota di risparmio della posizione organizzativa vacante la retribuzione di risultato dell'incaricato ad interim sarà remunerata a valere sulle eventuali risorse non distribuite sulla retribuzione di risultato delle altre posizioni organizzative, ovvero su eventuali risparmi ottenuti dalla correlazione dei compensi di cui al successivo articolo 2. In mancanza di risorse finanziarie disponibili la retribuzione di risultato sarà aumentata fino al massimo consentito.

Art.2

Correlazione con altri compensi

1. Ai titolari di posizione organizzativa che ricevono compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi avvocati, incentivi tecnici, incentivi tributari, condono edilizio, compensi ISTAT ecc.) saranno operate le seguenti riduzioni alla retribuzione di risultato:
a) riduzione fino al 10% della retribuzione di risultato in presenza di altri compensi pari al 20% della retribuzione di posizione (esempio retribuzione di posizione pari a 9.000 euro risultato pari al 15% ossia 1.350 euro, in caso di incentivi ulteriori ricevuti pari a 1.800 euro riduzione del 10% del risultato pari a 135 euro);
b) riduzione del 20% della retribuzione di risultato in presenza di altri compensi superiori al 20% ma inferiori al 40% della retribuzione di posizione (esempio retribuzione di posizione pari a 9.000 euro

risultato pari al 15% ossia 1.350 euro, in caso di incentivi ulteriori ricevuti pari a 3.600 euro riduzione del 20% del risultato pari a 270 euro);

c) riduzione del 30% della retribuzione di risultato in presenza di altri compensi superiori al 40% ma inferiore al 80% della retribuzione di posizione (esempio retribuzione di posizione pari a 9.000 euro risultato pari al 15% ossia 1.350 euro, in caso di incentivi ulteriori ricevuti pari a 7.200 euro riduzione del 30% del risultato pari a 540 euro);

d) riduzione del 60% della retribuzione di risultato in presenza di altri compensi superiori all'80% della retribuzione di posizione (esempio retribuzione di posizione pari a 9.000 euro risultato pari al 15% ossia 1.350 euro, in caso di incentivi ulteriori ricevuti superiori a 7.200 euro riduzione del 60% del risultato pari a 945 euro)

Art.3

Criteri per il conferimento delle PO

1. gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti dal Dirigente (Sindaco per gli enti privi di dirigenza) al personale inquadrato in categoria D con almeno due anni di anzianità della medesima categoria acquisita presso l'ente o altro ente del comparto delle funzioni locali;
2. i criteri di conferimento degli incarichi sono stabiliti secondo le indicazioni contenute all'art.14 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 tenendo conto dei seguenti elementi di priorità:
 - a. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b. dei requisiti culturali posseduti;
 - c. delle attitudini e della capacità professionale;
 - d. dell'esperienza acquisita nella categoria D;
3. gli incarichi possono essere attribuiti dal dirigente per una durata massima non superiore ai tre anni sulla base della programmazione delle attività richieste dall'ente;
4. il dirigente attribuisce l'incarico, dopo la compilazione della scheda allegata di tutti i candidati, con atto scritto e motivato indicando con dettaglio gli obiettivi previsti (performance individuale) per la posizione da ricoprire nonché la durata dell'incarico.

Art.4

Criteri di revoca delle Posizioni Organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati prima della scadenza esclusivamente nelle ipotesi espressamente previste dall'art.14 del contratto, ovvero: a) in presenza di intervenuti mutamenti organizzativi; b) in presenza di una valutazione non positiva della performance individuale;
2. In presenza di una revoca della posizione organizzativa per valutazione non positiva, il titolare di posizione organizzativa può ricorrere, entro cinque giorni dalla comunicazione di revoca, contro il soggetto che l'ha emanata (dirigente o Sindaco), presentando anche eventuali memorie scritte con obbligo del contraddittorio o audizione entro i successivi dieci giorni. La posizione organizzativa revocata può essere assistita in tutta la fase da un legale o da un sindacalista cui abbia conferito mandato. In caso di conferma della revoca comunicata contestualmente nel verbale di audizione, la posizione organizzativa può ricorrere avverso detta conferma entro i successivi cinque giorni

all'Organismo Indipendente di Valutazione o altro organismo equivalente, la procedura deve in ogni caso concludersi entro trenta giorni dall'atto di revoca;

3. In caso di perdita dell'incarico di posizione organizzativa il dipendente rientra nella categoria professionale di appartenenza;
4. Il destinatario della nomina di posizione organizzativa non può rinunciare all'incarico senza accordo con il dirigente;
5. Il dirigente può motivatamente sospendere l'incarico di posizione organizzativa ed attivare una rotazione straordinaria del dipendente, in presenza di un avvio del procedimento penale secondo le direttive emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n.215 del 26 marzo 2019. In questo caso, pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è comunque garantito all'interessato la possibilità del contraddittorio, con la medesima procedura prevista in caso di valutazione negativa;
6. Il titolare di posizione organizzativa decade dall'incarico nei seguenti casi: a) in caso di aspettative superiori a sei mesi per svolgere altre attività; b) in caso di aspettativa superiore a sei mesi non collegata a problemi della salute o sottoposte ad altre tutele da parte del legislatore (es. maternità) senza alcun diritto alla reintegra in caso di rientro anche anticipato; c) in caso di richiesta ed accettazione di comando presso altro ente;
7. In presenza delle situazioni previste dall'art.25 del CCNL 2016-2018 al titolare di posizione organizzativa è concessa la fruizione di un orario multi periodale, previo accordo con il dirigente in base alle concrete esigenze organizzative, per periodi non superiori ad un anno, in presenza di documentate situazioni familiari o di salute.

Art.5

Criteri di graduazione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative sono individuate in posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
2. Il valore delle posizioni organizzative (ivi incluse le alte professionalità) è quello dell'anno 2017 (valore di posizione e di risultato), ottenendo un calcolo del valore medio della retribuzione di posizione corrisposto in tale anno e dell'importo massimo previsto per la retribuzione di risultato (pari al 20% della retribuzione di posizione). Tale importo totale presente nell'anno 2017 è stato convertito in modo automatico utilizzando la percentuale del 15% (come prevista dal contratto) per la retribuzione di risultato a valere sul totale del fondo per le posizioni organizzative (posizione + risultato);

3. Le posizioni organizzative sono individuate con atto della Giunta Comunale e suddivise nei vari settori dell'ente con relativa graduazione in tre fasce, la prima riservata alle posizioni organizzative di alta professionalità con importo pari a 12.000 euro, la seconda fascia con valore pari a 9.000 euro e la terza fascia pari a 7.762,22 euro. Il numero di posizioni organizzative individuate nelle tre fasce è individuato dalla Giunta Comunale nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione e sarà posto in aumento o diminuzione sulla base delle disposizioni di cui all'art.33, comma 2, del d.l.34/2019 in modo identico rispetto a quanto previsto per il fondo delle risorse decentrate per il restante personale. Resta inteso che la Giunta Comunale in caso di riorganizzazione dei servizi o delle macrostrutture dell'ente procederà a nuova pesatura;
4. I dipendenti aventi i requisiti di appartenenza nell'ente o con funzioni analoghe esercitate in altri enti del comparto delle funzioni locali per almeno due anni nella categoria D, presenteranno la propria candidatura entro e non oltre cinque giorni nell'ambito dell'avviso emesso dal Dirigente del Settore Gestione Risorse in conformità al modello fornito per un massimo di due posizioni vacanti nei vari Settori;
5. Per il posto assegnato di posizione organizzativa il dirigente del Settore assegnerà la posizione organizzativa al dipendente di categoria D che abbia ottenuto il maggiore punteggio (come da scheda allegata). In caso di maggiore punteggio ottenuto nei due Settori di candidatura del funzionario sarà lui data la scelta del posto da ricoprire secondo la preferenza espressa in sede di domanda;
6. Le posizioni organizzative saranno suddivise nelle diverse fasce sulla base dei punteggi secondo la scheda allegata che si basa sulle diverse declinazioni previste dal contratto, ossia la rilevanza della posizione all'interno dell'ente, la complessità dell'unità organizzativa gestita, le responsabilità gestionali interne ed esterne, i valori economici gestiti in termini di entrate, di spese e di coordinamento di personale e l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. In caso di parità di punteggio all'interno della stessa fascia con un numero di posizioni organizzative superiori resterà nella fascia superiore il dipendente che abbia la maggiore anzianità di servizio nella categoria D e, in caso di ulteriore parità, il più giovane di età.
7. Ogni dirigente sul posto assegnato di posizione organizzativa nominerà quale posizione organizzativa il candidato che avrà ricevuto il maggior punteggio. In caso di parità di punteggio sarà nominato il dipendente che abbia la maggiore anzianità di servizio nella categoria D e, in caso di ulteriore parità, il più giovane di età;
8. La graduazione delle posizioni organizzative è attribuita dalla Giunta Comunale sulla base della realizzazione del proprio mandato amministrativo o per la strategicità delle funzioni espletate, cui spetta l'indicazione delle posizioni organizzative nei vari settori dell'ente nonché il peso e la graduazione nelle tre fasce di appartenenza;
9. Il dirigente può attribuire, in presenza di un posto vacante del titolare di posizione organizzativa, l'incarico ad interim ad altra posizione organizzativa corrispondendo alla stessa il 20% della retribuzione di posizione della posizione vacante, maggiorando per il periodo di assunzione dell'incarico la sua retribuzione di risultato. Le risorse della retribuzione *ad interim* sono dovute solo in caso di risparmio

della posizione organizzativa vacante, nel caso in cui la posizione risulta vacante ma al titolare venga in ogni caso corrisposta la retribuzione di posizione (es. in caso di malattia, maternità ecc.), l'interim sarà assolto dal dirigente. La parte restante della retribuzione di posizione organizzativa vacante (80%) e la sua retribuzione di risultato confluisce per il 50% ad incremento della retribuzione di risultato delle restanti posizioni organizzative e per il restante 50% sarà portato ad incremento della performance organizzativa del personale appartenente al servizio della posizione organizzativa vacante.

Art.6

Implementazione del fondo

1. Le disposizioni contrattuali prevedono la possibilità di implementazione del fondo delle risorse decentrate in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
2. Nella fase iniziale le uniche risorse che potranno aumentare una tantum il fondo delle risorse decentrate sono date dai risparmi delle posizioni vacanti non attribuite alla posizione organizzativa ad interim e non distribuite per la metà di tale risparmio agli altri titolari di posizione organizzativa, così come precisato all'art.5 punto 9 ultimo periodo.

Allegato 2

Scheda attribuzione punteggi da parte del dirigente

Requisiti	Elementi di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio ottenuto
Natura e caratteristiche dei programmi da realizzare	Capacità specifica dimostrata in contesti simili desumibili dal curriculum vitae	40	
Requisiti culturali posseduti	Laurea magistrale specifica per il posto da ricoprire 25 Laurea breve attinente al posto da ricoprire 15 Master o abilitazione professionale 5	20	
Attitudini e della capacità professionale	Risultati ottenuti nella posizione oggetto di vacanza desumibile da relazione allegata alla domanda	20	
Esperienza acquisita nella categoria D	Per ogni anno di permanenza nella categoria D punti 2	20	
		100	

**SCHEMA DI PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(a cura della Giunta Comunale)**

Settore/Area di riferimento:			
Denominazione della Posizione Organizzativa:			
N. posizioni coordinate di: cat. D. n.....; cat. C. n., posizioni cat. B n.....; cat. A.....			
Budget gestito			
Tipologia della posizione in relazione al CCNL:			
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;			
b) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;			
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni			
Parametro	Descrizione	Punteggio Max	Punteggio attribuito
Trasversalità	<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p>Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne.</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni.</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni.</p>	20	
Complessità operativa e organizzativa dell'unità operativa gestita	<p>A) Complessità organizzativa: E' da considerare rilevante la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti a categorie D, con conseguente complessità gestionale.</p> <p>B) Complessità operativa : E' da considerare rilevante la multidisciplinarietà della competenza richiesta in rapporto anche alla diversità degli ambiti, anche normativi, dell'attività di riferimento</p>	30	
Responsabilità gestionali interne ed esterne	<p>Per le responsabilità interne sono da considerare rilevanti i rischi all'interno del Piano Anticorruzione: rischio alto; rischio medio; rischio basso.</p> <p>Per le responsabilità esterne, con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.</p>	20	
Valori economici gestiti	Il seguente criterio tiene conto del budget gestito a livello di entrata e di spesa. Possono essere individuati, in base al bilancio dell'Ente, livelli di budget sia di spesa corrente che in conto capitale	20	

Deleghe di funzioni dirigenziali	<p>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.</p> <p>Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario</p> <p>Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto</p>	10	
	Punti		
		100	XXX
	Fascia prevista dalla G.C.		XXX